

## FICHA DESCRITIVA

### **Garantindo igualdade de acesso ao sistema de desenvolvimento da força de trabalho da nação**

*Regra final para promover a não discriminação e a igualdade de oportunidades em programas e atividades com apoio financeiro do título I da WIOA*  
(WIOA, seção 188, Não discriminação e igualdade de oportunidades, CFR 29, parte 38)

#### **Histórico**

O sistema de desenvolvimento da força de trabalho é o suporte principal do ensino e treinamento laboral nos Estados Unidos. Oferece, a milhões de pessoas à procura de trabalho e aos trabalhadores, a oportunidade de aprender novas habilidades e obter novos e melhores empregos. O sistema também exerce um papel essencial no mercado de trabalho da nossa nação, reunindo trabalhadores e empresas para garantir que os trabalhadores possam encontrar bons empregos e que os empregadores possam encontrar os trabalhadores experientes que precisam para que seus negócios possam continuar prosperando.

Um elemento essencial do sistema de desenvolvimento da força de trabalho é sua acessibilidade para todos. A Central de Direitos Civis (Civil Rights Center, CRC) do Ministério do Trabalho é responsável por assegurar que todas as pessoas possam acessar os programas, serviços e benefícios que o sistema oferece, com igualdade e sem discriminação ilegal. Esses princípios são vitais para um sistema de desenvolvimento bem-sucedido da força de trabalho. Como Ministro do Trabalho, Tom Perez disse que "Todos sabemos que a América é mais forte quando utilizamos uma equipe completa".

A CRC atualizou os regulamentos que implementam as disposições de igualdade de oportunidades da Lei de oportunidades e inovações da força de trabalho (WIOA), a qual foi assinada em julho de 2014 para proteger os participantes e outros beneficiários no sistema de desenvolvimento da força de trabalho. Beneficiários são aqueles a quem os programas e atividades financiados pelo título I da WIOA destinam-se a beneficiar, incluindo os que participam e procuram participar dos programas abrangidos. Participantes são os que recebem qualquer ajuda, benefício, serviço ou treinamento no âmbito de um programa ou atividade financiada sob o título I da WIOA, total ou parcialmente. Destinatários são os que recebem assistência financeira sob o título I da WIOA, diretamente do ministério ou através do governador ou outro beneficiário (incluindo qualquer sucessor, administrador ou cessionário de um destinatário). Para melhor compreender a aplicação do regulamento, os leitores são incentivados a revisar o texto de "aplicabilidade" da regra final no § 38.2, a definição de "assistência financeira" no título I da WIOA, no § 38.4 (x) e § 38.4(y), e a definição de "destinatário" no § 38.4(zz). As entidades ligadas ao sistema de desenvolvimento da força de trabalho podem ser destinatárias para efeitos da seção 188 da WIOA e da regra final, mesmo que não recebam assistência em dinheiro. A regra final oferece exemplos e explicações adicionais.

A regra final oferece atualizações importantes aos regulamentos existentes, os quais não foram substancialmente atualizados desde 1999. A regra antiga não reflete os diversos avanços ocorridos na esfera da lei de direitos civis desde aquela época, alterações nos procedimentos e processos de aplicação da CRC, ou novas práticas dos destinatários e beneficiários da assistência financeira do título I da WIOA (por exemplo, a utilização sistemática de sistemas informatizados e online).

A atualização assegura que todo o sistema de força de trabalho esteja ciente das responsabilidades e direitos de igualdade de oportunidades atuais de beneficiários e destinatários da assistência financeira do título I da WIOA. Esta regra aumentará a igualdade de oportunidades para milhões de candidatos a emprego, participantes de treinamento, beneficiários do programa e funcionários de destinatários que interagem com o sistema de desenvolvimento da força de trabalho anualmente. As atualizações da regra também garantirão acesso ao sistema, especificamente para pessoas com necessidades especiais, indivíduos com proficiência limitada em inglês, indivíduos transgêneros que possam enfrentar diversas formas de discriminação sexual, bem como mulheres grávidas, que tiveram filho ou possuem condições médicas relacionadas.

### **O que há de novo na regra final da WIOA sobre não discriminação e igualdade de oportunidades**

A CRC propõe revisar suas normas para implementar a igualdade de oportunidades e não discriminação de acordo com a seção 188 da WIOA. A seção 188 proíbe discriminação contra indivíduos que participem de qualquer programa ou atividade financiada pelo título I da WIOA, o qual inclui treinamento profissional para adultos e jovens, treinamentos e programas ou atividades fornecidas por destinatários nos American Job Centers (centros de parada única). Esses programas ou atividades não podem se recusar a oferecer ou prestar serviços aos indivíduos devido à sua raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, deficiência, filiação política ou crença. Beneficiários, candidatos e participantes – conforme definido na regra final – não podem ter serviços cobertos negados devido ao seu status de cidadania e não podem ter seus direitos negados devido à sua participação em um programa ou atividade financiada pelo título I da WIOA. A regra se aplica aos destinatários da assistência financeira do título I da WIOA e aos programas e atividades operadas por parceiros do American Job Center (parceiros de parada única) como parte do sistema do American Job Center (sistema de entrega única), como seguro-desemprego, assistência temporária para famílias carentes, educação de adultos, assistência de ajustamento ao comércio e outros. A regra final:

- **Atualiza as disposições de não discriminação e igualdade de oportunidades para alinhá-las com a lei e os princípios jurídicos atuais.** A regra captura avanços desde 1999 de acordo com as seguintes leis, refletidas em jurisprudências e regulamentos emitidos por outras agências federais, inclusive os Ministérios da Justiça e da Educação e a Comissão de igualdade de oportunidades de emprego:

- título VI e título VII da Lei de Direitos Civis de 1964;
  - título IX das Emendas sobre Educação de 1972;
  - a Lei dos Americanos Portadores de Deficiência (Americans with Disabilities Act, ADA) de 1990 e a Lei de Emendas da ADA de 2008; e
  - a seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973.
- **Garante proteção contra discriminação durante a gravidez.** A regra deixa claro que discriminação com base em sexo inclui discriminação devido à gravidez, parto e condições médicas associadas, em conformidade a lei de discriminação por gravidez de 1978, a qual altera o título VII da Lei de Direitos Civis de 1964, e em conformidade com o título IX das alterações da Lei de Educação de 1972.
  - **Garantir um acesso significativo das pessoas com proficiência limitada em inglês (limited English proficiency, LEP) ao sistema da força de trabalho.** Os regulamentos esclarecem que a discriminação baseada na nacionalidade inclui a não prestação de serviços linguísticos a alguém com proficiência limitada em inglês. Sendo assim, de acordo com a regra, destinatários e parceiros precisariam tomar medidas razoáveis para garantir que indivíduos com LEP tenham um acesso expressivo a auxílios, benefícios, serviços e treinamento. Essas medidas podem incluir interpretação verbal e tradução escrita de materiais eletrônicos e impressos em idiomas além do inglês. Isso assegura que indivíduos com LEP tomem conhecimento e possam participar de programas ou atividades cobertas. Além disso, a regra esclarece quais os documentos que são "vitais" e, portanto, devem ser traduzidos para línguas faladas por um número significativo ou porção da população elegível a ser atendida ou com maior probabilidade de ser encontrada. A regra exige que os beneficiários registrem a proficiência limitada em inglês e o idioma preferencial dos candidatos que buscam participar do sistema de desenvolvimento da força de trabalho para ajudar a garantir que os mesmos tenham as informações necessárias para atender eficazmente os indivíduos com LEP. Por último, um anexo da seção LEP descreve práticas promissoras para ajudar os destinatários a cumprir suas obrigações legais e inclui os componentes de um plano para facilitar acesso significativo para indivíduos com proficiência limitada em inglês.
  - **Garantir acesso ao sistema da força de trabalho a pessoas com deficiência ao alinhar as normas com a lei atualizada sobre direitos civis de deficiência.** A regra final ajusta as normas da CRC em conformidade com as Emendas da Lei de Americanos com Deficiência de 2008 e as normas e regulamentações de implementação emitidas pelo Ministério da Justiça, bem como as normas e orientações de implementação finais emitidas pela Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego. O texto atualizado da regra assegurará que a definição de "deficiência" seja interpretada amplamente, o que permitirá que mais indivíduos com deficiência possam ser atendidos com eficácia no sistema de desenvolvimento da força de trabalho. A regra também aborda os requisitos de acessibilidade (como para tecnologias de informação e eletrônica) e animais de serviço.

- **Assegurar que os destinatários e beneficiários estejam cientes do alcance total de suas responsabilidades e direitos.** A CRC revisou os avisos e cartazes sobre igualdade de oportunidades de destinatários e parceiros, para assegurar que os mesmos, bem como os indivíduos que participam dos seus programas e atividades, estejam cientes do escopo das obrigações de não discriminação e igualdade de oportunidades, bem como os recentes avanços da lei. Por exemplo, as alterações vão refletir que "sexo", como base proibida para discriminação, inclui gravidez, parto e condições médicas associadas; status de transgênero, identidade de gênero e estereótipo sexual. Da mesma forma, as alterações esclarecerão que a discriminação contra pessoas com proficiência de inglês limitada pode ser uma forma de discriminação de nacionalidade.
- **Descrição das proteções contra a discriminação sexual.** A regra declara que a discriminação com base no status de transgênero, identidade de gênero ou estereótipo sexual são formas de discriminação sexual, em conformidade com avanços semelhantes em outras leis de direitos civis. Além disso, a regra reconhece que interpretações que derivam dessa área da lei, particularmente associadas à discriminação devido à orientação sexual, continuarão a avançar rapidamente. A regra especificamente declara que a proibição da seção 188 de discriminação com base em sexo inclui, no mínimo, a discriminação sexual relacionada à orientação sexual de um indivíduo onde as evidências estabelecem que a discriminação é baseada em estereótipos de gênero. A CRC também antecipa que a lei continuará a evoluir sobre esta questão e a CRC continuará a evoluir e monitorar a evolução legal desta área.
- **Melhora a eficácia do programa de aplicação da lei do ministério para apoiar a conformidade.**
  - A regra aumenta a conformidade por meio de descrições mais claras das responsabilidades dos destinatários, incluindo as responsabilidades dos destinatários em relação aos seus executivos de igualdade de oportunidades e uma coleta de dados aprimorada. A CRC está disponível para oferecer assistência técnica a este respeito. Os beneficiários podem enviar solicitações de assistência técnica à CRC para [civilrightscenter@dol.gov](mailto:civilrightscenter@dol.gov).
  - A regra fortalece a gestão de registros de destinatários e parceiros e outras ações criadas para aumentar a conformidade. Por exemplo, a função dos executivos de igualdade de oportunidades tem maior clareza para ajudar a garantir que tais indivíduos tenham o apoio, autoridade e recursos necessários para a prática de suas responsabilidades.
  - A regra aumenta as responsabilidades de monitoramento de governadores para melhorar a capacidade de identificar e abordar a discriminação sistêmica através da exigência de monitoramento anual, em vez do monitoramento "periódico" atual.